PARLIAMENTARY EMPLOYMENT AND STAFF RELATIONS ACT

FIFTH ANNUAL REPORT

of the

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

1990-1991

92-01688/

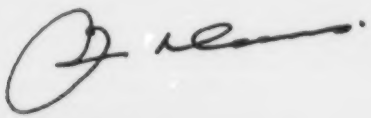
©Minister of Supply and Services Canada 1990
Cat. No. SR1-1\1991
ISBN 0-662-55543-0

The Right Honourable Joe Clark, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council
for Canada and Minister Responsible
for Constitutional Affairs
Heritage Place
155 Queen Street, 5th Floor
Ottawa.

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 84 of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Fifth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from 1 April 1990 to 31 March 1991 for submission to Parliament.

Yours sincerely,



Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1991

Chairperson: Ian Deans — *Vice-Chairman:* L.M. Tenace

Deputy Chairmen: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

---

Part-Time Members: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C., N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe, W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, Q.C., L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

---

ARBITRATION PANELS APPOINTED UNDER SUBSECTION 47(1) OF THE PARLIAMENTARY EMPLOYMENT AND STAFF RELATIONS ACT[1]

Representative of the Interests of the Employer: M.L. Bolger, M.G. Clark, W.T. Cromb, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, G.V. Orser, W.R. Outerbridge, K.W. Preston, J.B. Seaborn, W.A. Smith, S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good, W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, J. Jessop, F. Kieswetter, G. Levine, M. Littlewood, M. Lyons, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, G. Swimmer, J.M. Vickers, J.W. Wale, J.E. Wolfgang

---

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

General Counsel:	J.E. McCormick
Secretary/Registrar:	G.E. Plant
Director, Mediation:	N. Bernstein
Director, Administration:	L. Labrecque

---

(1) A person selected from an arbitration panel is, under the PESRA, deemed to be a member of the Board during the arbitration proceeding for which he has been selected.

TABLE OF CONTENTS

PAGE

INTRODUCTION

Organization and Functions of the Board 1
Personnel 1
Proceedings 2

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD

Applications for Certification as a Bargaining Agent 3
Designations of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity 3
Proceedings under Section 10 3
Complaints under Section 13 4
Request for Extension of Time - Grievances 4
Adjudication Proceedings 4
Arbitration Proceedings 5
Principles Established in Arbitral Awards 6
Mediation 9

TABLES

1 Bargaining Units and Bargaining Agents under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act 11

2 Adjudication References — 24 December 1986 to 31 March 1991 13

3 Adjudication References Brought Forward and Received — 1986-1991 14

INTRODUCTION

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

The Parliamentary Employment and Staff Relations Act provides that Part I (Staff Relations) is to be administered by the Public Service Staff Relations Board, a quasi-judicial statutory tribunal established under the Public Service Staff Relations Act. The Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary.

PERSONNEL

Page v of this report shows the composition of the Board as of 31 March 1991.

In November 1990, Louis M. Tenace was appointed Vice-Chairman of the Board to replace Jean-Maurice Cantin, Q.C., who had retired earlier in the year. A graduate of the University of Ottawa and Queen's University, Mr. Tenace was from 1961 to 1970 Head of the History Department with the Stormont, Dundas and Glengarry County Board of Education and also held various positions with the Cornwall Branch of the Franco-Ontarian Secondary School Teachers' Federation, including those of president and chief negotiator. Between 1970 and 1978 he worked in personnel and labour relations with the Treasury Board Secretariat, the Department of Transport, the Department of National Defence and the Department of Industry, Trade and Commerce. From 1978 to 1984 he held the position of Superintendent of Personnel with the Ottawa Board of Education. In 1985, Mr. Tenace was appointed Deputy Secretary of the Staff Relations Branch at the Treasury Board Secretariat, the position he held prior to his appointment at the Public Service Staff Relations Board.

Thomas W. Brown, a full-time member of the Board, was re-appointed for a five-year term. There were no other changes in full-time or part-time membership during the year.

PROCEEDINGS

Proceedings before the Board under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act may include applications for certification, complaints of unfair labour practices, designation of persons employed in a managerial or confidential capacity, and interest arbitration. The Board also deals with the adjudication of grievances concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements, major disciplinary action, and grievances relating to any form of termination of employment other than a rejection on probation on an initial appointment. Grievances relating to demotion, appointment and classification may also be referred to adjudication; however, these are not to be determined by a Board member, but rather by an outside adjudicator selected by the parties, which will bear equally the adjudicator's remuneration and expenses. The Board also acts through its mediation and conciliation services to assist the parties when they are unable to resolve their disputes. In this way settlements may be reached without resort to formal proceedings before the Board and the number of issues in dispute may be reduced.

Again this year, as can be seen from the Table of Contents, proceedings before the Board affected many of the major provisions of the Act. The cases are briefly described below.

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

There were no such applications before the Board in the year under review.

DESIGNATIONS OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

The Parliamentary Employment and Staff Relations Act states that a person employed in a managerial or confidential capacity is excluded from membership in a bargaining unit. In the absence of agreement by the parties, at the time of certification the Board determines which persons are so designated. Subsequently, if the employer wishes to designate other persons, it proceeds in accordance with section 39 of the Regulations and Rules of Procedure.

The one case carried over from the previous year was being held pending the outcome of a decision in Federal Court. During the year, the Board received a total of nine submissions, all from the House of Commons. The bargaining agent concerned objected to certain proposals in two of the submissions, which were subsequently resolved by the parties. No examinations were necessary during the year and no decisions were required by the Board with respect to proposed exclusions.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 10

Section 10 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board," provides the Board with general or residual powers. Applications to the Board under this section concern allegations of noncompliance with sections of the Act that impose obligations on the parties that are fundamental to the purposes of the Act and for which no specific

remedial procedure is provided elsewhere in the Act. The one such application submitted this year was withdrawn prior to the hearing.

COMPLAINT UNDER SECTION 13

One complaint under section 13 was submitted this year by the Senate Protective Service Employees Association and two employees. It was alleged that the respondent, the Chief of the Senate Protective Service, acting on behalf of the Senate, had contravened several of the prohibitions set out in section 6 of the Act. At the hearing, an adjournment was granted because of the respondent's illness and the hearing was to be rescheduled in the new year.

REQUEST FOR EXTENSION OF TIME - GRIEVANCES

The one request carried over from the previous year was for an extension of time to refer 10 grievances to adjudication and was submitted by a bargaining agent on behalf of the aggrieved employees. In dismissing the application, the Board held that it had not been convinced by the bargaining agent's witness that an extension should be granted in the circumstances.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

Division IV of the Act provides employees with the right to grieve over a broad range of matters and to refer certain kinds of grievances to adjudication.

The grievance process is set out in Part VI of the Regulations and Rules of Procedure made pursuant to the Act or is set out in a collective agreement. Section 62 of the Act provides an employee with a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level of the grievance process established by the employer. After a grievor has unsuccessfully presented a grievance up to and including the final level, certain grievances, described below, may be referred to adjudication under section 63 of the Act. Such grievances under paragraphs 63(1)(a), (b) or (c) of the Act are heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator. These grievances concern: the interpretation or application in respect of employees of provisions of collective agreements or arbitral awards; disciplinary action resulting in suspension or a financial penalty; and termination of employment other than rejection on probation in respect of an initial

appointment. Grievances under paragraphs 63(1)(d), (e) and (f) are heard and determined by an adjudicator selected by the parties. These grievances concern demotion of employees, denials of appointments, and classification.

Table 2 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act between its coming into force in December 1986 and the end of March 1991. Table 3 shows the number of adjudication references carried over and received in each year from 1986 to 1991. The 130 cases under the heading "Interpretations" in Table 2 included 68 similar grievances with respect to overtime and rates of pay and 20 grievances concerning annual leave and pay. All of these cases were decided during the year under review. The 124 cases under the heading "Brought Forward" in Table 3 included these 88 cases.

Section 70 of the Act specifies another category of grievances that may be referred to the Board for adjudication. These are disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee under section 63. They arise when the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. One such grievance was received and was in process at year end.

ARBITRATION PROCEEDINGS

Under this legislation, binding arbitration is the only method available for the resolution of interest disputes; there is no right to strike under the Act. Those provisions of the Public Service Staff Relations Act that limit the matters that may be dealt with in an arbitral award have not been included in this legislation. As a result, arbitration under the Act has the same scope as conciliation under the Public Service Staff Relations Act.

Seven requests for arbitration were filed with the Board during the year under review. Two of the proceedings were terminated when the parties reached agreements before arbitration hearings. Five awards were issued.

To provide a more efficient and effective arbitration system, and after representations were made by various employers and bargaining agents, the parties were advised early in the year that a new streamlined procedure was being introduced, which would operate as described below.

Within five days of a request for arbitration being made to the Board, the parties are advised of the dates fixed for the hearing. This date will normally be about eight weeks from the date of the receipt of the request. The parties then have 10 days in which to inform the Board of the person from the respective panels whom they wish to represent their interests. The Board then usually selects the persons indicated, who thereupon become members of the Board for the period of the arbitration proceeding. The Act provides that the presiding member of an arbitration division is the member of the Board assigned to that division rather than a member selected from the panels established under the legislation. These improvements are designed to keep delay in the process to a reasonable limit and provide the parties with a greater input in the selection of the persons representing their interests in arbitration proceedings.

Awards issued this year were as follows:

Parties	Unit	Term
National Association of Broadcast Employees and Technicians and House of Commons	Technical Category	until 31 March 1992
Public Service Alliance of Canada and House of Commons	Operational Group	until 20 April 1992
Public Service Alliance of Canada and House of Commons	Reporting and Text Processing Sub-group	until 30 June 1992
Public Service Alliance of Canada and Library of Parliament	Library Technician Sub-group	until 31 March 1992
Public Service Alliance of Canada and Library of Parliament	Administrative and Support Group	until 30 June 1992

PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 55 of the Act, which reads as follows:

(1) Subsection 43(2) applies, with such modifications as the circumstances require, in relation to an arbitral award.*

(2) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(3) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

In the following instances where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board, holding that it did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal, sustained the objection.

— *A proposal that the employer make reasonable efforts not to lay off employees (Public Service Alliance of Canada and House of Commons - Operational Group,* Board File 485-H-10).

— *A proposal that the lack of proficiency in one of the official languages should not preclude an employee from being appointed to a position as long as an undertaking to take language training is given (ibid.).*

— *A proposal that the employer undertake to consult with the bargaining agent with respect to changes in terms and conditions of employment not covered by the collective agreement (Public Service Alliance of Canada and Library of Parliament - Administrative and Support Group,* Board File 485-L-11).

---

* s.s.43(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or

(b) that has been or after the coming into force of this Part, is, as the case may be, established pursuant to the *Government Employees Compensation Act* or the *Public Service Superannuation Act*.

— *A proposal that staffing notices be posted for fifteen days before competitions are closed (Public Service Alliance of Canada and House of Commons - Reporting Sub-group and Text Processing Sub-group,* Board File 485-H-12).

In the following instances where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter.

— *A proposal that the employer undertake to exercise its managerial rights in a fair and reasonable manner and that the employer provide written reasons for refusing employees' requests (Public Service Alliance of Canada and House of Commons - Operational Group,* Board File 485-H-10; *Public Service Alliance of Canada and Library of Parliament - Administrative and Support Group,* Board File 485-L-11; *Public Service Alliance of Canada and House of Commons - Reporting Sub-group and Text Processing Sub-group,* Board File 485-H-12).

— *A proposal that seniority be the determining factor in the assignment of overtime (Public Service Alliance of Canada and House of Commons - Operational Group,* Board File 485-H-10).

— *A proposal that overtime work be assigned on an equitable basis and that as much advance notice as possible be provided (Public Service Alliance of Canada and House of Commons - Reporting Sub-group and Text Processing Sub-group,* Board File 485-H-12).

In addition to questions of jurisdiction arising from the substance of the proposals, in two instances jurisdictional questions arose from the process of referral of matters to arbitration. In one instance the Board declined jurisdiction where the evidence showed that the matters in question had been the subject of a memorandum of agreement between the parties during the collective bargaining process. The Board rejected the bargaining agent's argument that there had been a change of circumstances because an intervening judicial interpretation of the provisions agreed to did not reflect the bargaining agent's previous understanding of them *(National Association of Broadcast Employees and Technicians and House of Commons - Technical Group,* Board File 485-H-8). In a second instance, the Board accepted jurisdiction

for determining whether a counter-proposal made in response to a proposal that had been subsequently withdrawn should be included in an arbitral award (*Public Service Alliance of Canada and House of Commons - Reporting Sub-group and Text Processing Sub-group*, Board File 485-H-12).

MEDIATION

Under the Act, arbitration is the only method of resolving collective bargaining disputes. The Office of Mediation Services of the Public Service Staff Relations Board provides conciliation and mediation officers to assist the parties in resolving collective bargaining disputes where appropriate. During 1990-1991, assistance was provided in four disputes, all involving the Public Service Alliance of Canada as the bargaining agent. The employer in two of the cases was the House of Commons. In one of these cases the bargaining agent acted on behalf of the operational group. During conciliation the number of items in dispute was substantially reduced. In the other case, a mediator was appointed to assist the parties in their negotiations for the reporting and text processing sub-groups. Mediation enabled the parties to settle many of the issues.

The Library of Parliament was the employer in the other two cases. In the case of the library technicians group, no significant progress was achieved during conciliation. Conciliation between the administrative support group of the Library of Parliament and the Public Service Alliance of Canada, however, resulted in a substantial reduction of items in dispute. The parties were introduced to the concepts and process of win/win negotiations and subsequently worked with an officer from Mediation Services to improve procedures and communications within the parties' joint Labour-Management Committee. All four disputes were ultimately submitted to arbitration for final resolution.

Mediation officers also worked with two groups in efforts to settle grievances. Two grievances scheduled for adjudication on behalf of employees represented by the Public Service Alliance of Canada were settled with the assistance of the Office of Mediation Services. Another mediation session conducted by a PSSRB officer resulted in the settlement by the House of Commons and the National Association of Broadcast Employees and Technicians of a dispute regarding hours of work, and six related grievances.

Following consultation with the three employers and the various bargaining agents representing employees under the Act, the Public Service Staff Relations Board organized a Workshop on Collective Bargaining for parliamentary employees. The workshop, which was held on 12 and 13 February 1991, was designed to give an overview and insights into the theory and practice of negotiations. Over 40 persons, representing all employers and all but one bargaining agent, participated.

1

Bargaining Units and Bargaining Agents under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(HOUSE OF COMMONS AS EMPLOYER)	
Technical Group	National Association of Broadcast Employees and Technicians
Protective Services Group	House of Commons Security Services Employees Association
Procedural Sub-group and Analysis/ Reference Sub-group in the Parliamentary Programs Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Operational Group (except part-time cleaners classified at the OP A level)	Public Service Alliance of Canada
Reporting Sub-group and Text Processing Sub-group in the Parliamentary Programs Group	Public Service Alliance of Canada
Postal Services Sub-group in the Administrative Support Group	Public Service Alliance of Canada
(SENATE OF CANADA AS EMPLOYER)	
Legislative Clerk Sub-group in the Administrative Support Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Protective Service Sub-group in the Operational Group	Senate Protective Service Employees Association
Operational Group (except for employees in the Protective Service Sub-group and part-time cleaners in the General Services Sub-group)	Public Service Alliance of Canada
(LIBRARY OF PARLIAMENT AS EMPLOYER)	
Library Science (Reference) and Library Science (Cataloguing) Sub-groups in the Research and Library Services Group	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Administrative and Support Group	Public Service Alliance of Canada
Library Technician Sub-group in the Research and Library Services Group	Public Service Alliance of Canada
Research Officer and Research Assistant Sub-groups in the Research and Library Services Group	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

2

Adjudication References
24 December 1986 — 31 March 1991

	Interpretations [Para. 63(l)(a)]	Discipline [Paras. 63(l) (b) & (c)]	Party & Party [Sec. 70]	Sub-Total	Paras. 63(l) (d), (e) & (f)	Total
1990-91	11	8	1	20	17	37
1989-90	130	4	—	134	10	144
1988-89	6	4	1	11	30	41
1987-88	—	3	—	3	3	6
1986-87	—	1	—	1	—	1

3

Adjudication References Brought Forward and Received 1986-1991

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1991-1992	59			
1990-1991	124	37	161	102
1989-1990	38	144	182	58
1988-1989	4	40	44	6
1987-1988	1	6	7	3
1986-1987	—	1	1	0

(Includes section 70 cases)

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT

CINQUIÈME RAPPORT ANNUEL

de la

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1990-1991

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990
No de cat. SR1-1\1991
ISBN 0-662-55543-0

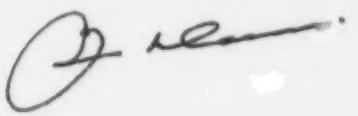
Monsieur Joe Clark
Président du Conseil privé de la Reine
au Canada et Ministre chargé des
Affaires constitutionnelles
Heritage Place
155, rue Queen, 5e étage
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 84 de la Loi sur les relations de travail au Parlement, le Cinquième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1990 au 31 mars 1991, et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Ian Deans

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1991

Président: Ian Deans — *Vice-président:* L.M. Tenace

Présidents suppléants: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

---

Membres à plein temps: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

---

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r., N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe, W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, c.r., L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

---

GROUPES D'ARBITRAGE CONSTITUÉS EN VERTU DU PARAGRAPHE 47(1) DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT [1]

Représentant les intérêts de l'employeur: M.L. Bolger, M.G. Clark, W.T. Cromb, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, G.V. Orser, W.R. Outerbridge, K.W. Preston, J.B. Seaborn, W.A. Smith, S. Thibaudeau

Représentant les intérêts des employés: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good, W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, J. Jessop, F. Kieswetter, G. Levine, M. Littlewood, M. Lyons, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, G. Swimmer, J.M. Vickers, J.W. Wale, J.E. Wolfgang

---

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général:	J.E. McCormick
Secrétaire-greffier:	G.E. Plant
Directeur des Services de médiation:	N. Bernstein
Directeur de l'Administration:	L. Labrecque

---

(1) Les personnes choisies au sein des groupes d'arbitrage sont, aux termes de la L.R.T.P., réputées être membres de la Commission pour la durée des procédures pour lesquelles elles ont été choisies.

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

INTRODUCTION

Organisation et fonctions de la Commission 1
Personnel 1
Affaires instruites 2

AFFAIRES DONT LA COMMISSION A ÉTÉ SAISIE

Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur 3
Désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance 3
Affaires fondées sur l'article 10 3
Plaintes présentées en vertu de l'article 13 4
Demande de prorogation de délai - griefs 4
Procédure d'arbitrage des griefs 4
Procédure d'arbitrage des différends 5
Principes établis dans les décisions arbitrales 6
Médiation 9

TABLEAUX

1 Unités de négociation et agents négociateurs visés par la Loi sur les relations de travail au Parlement 11

2 Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 24 décembre 1986 au 31 mars 1991 13

3 Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1986 à 1991 14

INTRODUCTION

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

La Loi sur les relations de travail au Parlement dispose que la Partie I (Relations de travail) est appliquée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, un tribunal quasi judiciaire établi en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La Commission se compose d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et d'autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaires.

PERSONNEL

La page v du présent rapport donne la liste des personnes qui étaient membres de la Commission au 31 mars 1991.

En novembre 1990, M. Louis M. Tenace a été nommé vice-président de la Commission, en remplacement de M^{e} Jean-Maurice Cantin, c.r., qui avait pris sa retraite plus tôt dans l'année. M. Tenace est diplômé de l'Université d'Ottawa et de l'Université Queen. De 1961 à 1970, il a été chef du département d'histoire du Conseil scolaire du comté de Stormont, Dundas et Glengarry. Il a également occupé divers postes, dont ceux de président et de négociateur en chef, à la section de Cornwall de la Fédération des enseignants franco-ontariens du secondaire de l'Ontario. Entre 1970 et 1978, il a travaillé dans le domaine des relations du travail au Secrétariat du Conseil du Trésor, au ministère des Transports, au ministère de la Défense nationale et au ministère de l'Industrie et du Commerce. De 1978 à 1984, il a été surintendant du Personnel au Conseil scolaire d'Ottawa. En 1985, M. Tenace a été nommé sous-secrétaire de la Direction des relations de travail, au Secrétariat du Conseil du Trésor, poste qu'il occupait au moment de sa nomination à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

M[e] Thomas W. Brown, un membre à plein temps de la Commission, a vu son mandat renouvelé pour cinq ans. Il n'y a aucun autre changement à signaler dans la composition de la Commission pour l'année écoulée.

AFFAIRES INSTRUITES

La Commission peut être saisie de diverses affaires en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement: demandes d'accréditation, plaintes de pratiques déloyales de travail, désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance et arbitrage de différends. La Commission s'occupe également de l'arbitrage de griefs concernant l'interprétation et l'application des dispositions des conventions collectives, des mesures disciplinaires importantes et de griefs ayant trait à n'importe quelle forme de cessation d'emploi, sauf les renvois en cours de stage dans le cas d'une première nomination. Les griefs portant sur une rétrogradation, une nomination ou une classification peuvent aussi être renvoyés à l'arbitrage; toutefois, les griefs de ce type ne peuvent être tranchés par un commissaire, mais plutôt par un arbitre de l'extérieur, choisi par les parties, lesquelles assument en parts égales sa rémunération et ses indemnités. La Commission, par l'intermédiaire de ses services de médiation et de conciliation, aide également les parties lorsqu'elles sont incapables de résoudre leurs différends. Cette assistance peut aboutir à un règlement sans qu'il soit nécessaire de saisir officiellement la Commission du différend et aide à réduire le nombre de questions en litige.

Cette année encore, comme le montre la table des matières, la Commission a été saisie d'affaires en vertu de plusieurs des dispositions importantes de la Loi. Ces affaires sont décrites brièvement ci-après.

AFFAIRES DONT LA COMMISSION A ÉTÉ SAISIE

DEMANDES D'ACCRÉDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

La Commission n'a reçu aucune demande d'accréditation au cours de l'année.

DÉSIGNATION DE PERSONNES OCCUPANT UN POSTE DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

La Loi sur les relations de travail au Parlement dit qu'une personne occupant un poste de direction ou de confiance ne peut être membre d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, en l'absence de l'accord des parties, c'est la Commission qui détermine quelles personnes sont ainsi désignées. Par la suite, si l'employeur veut désigner d'autres personnes, il doit suivre la procédure prévue à l'article 39 des Règlement et règles de procédure.

La seule affaire reportée de l'année précédente était toujours en suspens, en attendant un jugement de la Cour fédérale. Pendant l'année, la Commission a reçu neuf demandes, toutes de la Chambre des communes. L'agent négociateur concerné s'est opposé à certaines propositions à l'égard de deux des demandes, mais les parties ont subséquemment résolu leur différend. Au cours de l'année, la Commission n'a pas eu à procéder à des examens, pas plus qu'elle n'a été appelée à statuer sur des propositions d'exclusion.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 10

L'article 10 de la Loi, intitulé "Attributions de la Commission", accorde à la Commission des pouvoirs généraux ou résiduels. Les demandes présentées en vertu de cet article concernent des allégations de non-respect d'articles particuliers de la Loi, lesquels imposent aux parties des obligations qui sont fondamentales pour l'application de la Loi et pour lesquelles aucune procédure de redressement n'est prévue

ailleurs dans ladite loi. La seule demande du genre dont la Commission a été saisie a été retirée avant l'audience.

PLAINTES PRÉSENTÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 13

Pendant l'année, une plainte a été présentée en vertu de l'article 13 par l'Association des employé(e)s du service de sécurité du Sénat ainsi que deux employés. Il a été allégué que le défendeur, le chef du Service de sécurité du Sénat, n'avait pas observé plusieurs des interdictions énoncées à l'article 6 de la Loi. À l'audience, l'affaire a été reportée à l'année suivante en raison de la maladie du défendeur.

DEMANDE DE PROROGATION DE DÉLAI - GRIEFS

Dans l'affaire reportée de l'année précédente, un agent négociateur avait demandé, au nom des employés s'estimant lésés, que le délai fixé pour le dépôt d'un grief soit prolongé dans le cas des dix griefs en cause. En rejetant la demande, la Commission a déclaré que l'agent négociateur ne l'avait pas convaincue qu'une prorogation était justifiée dans les circonstances.

PROCÉDURE D'ARBITRAGE DES GRIEFS

La section IV de la Loi accorde aux employés le droit de présenter un grief concernant des questions très variées et de renvoyer certains genres de griefs à l'arbitrage.

La procédure de règlement des griefs est établie par la partie IV des Règlement et règles de procédure pris sous le régime de la Loi ou est prévue dans une convention collective. L'article 62 de la Loi accorde à tout employé le droit, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin par l'employeur. L'employé qui a porté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure sans avoir obtenu satisfaction peut, en vertu de l'article 63 de la Loi, renvoyer celui-ci à l'arbitrage s'il fait partie des catégories décrites ci-dessous. Les griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des alinéas 63(1)*a)*, *b)* ou *c)* de la Loi sont entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre. Ces griefs portent sur: l'interprétation ou l'application, à l'endroit de l'employé, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale; une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire; et la cessation d'emploi, à l'exception du renvoi à la suite

d'une période de stage consécutive à une première nomination. Les griefs concernant les alinéas 63(1)*d)*, *e)* et *f)* sont entendus et tranchés par un arbitre choisi par les parties. Ceux-ci ont trait à la rétrogradation, au refus de nomination et à la classification.

Le tableau 2 montre les griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de divers articles de la Loi depuis la date de son entrée en vigueur, en décembre 1986, jusqu'à la fin de mars 1991. Le tableau 3 présente le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus chaque année, de 1986 à 1991. Les 130 affaires figurant au tableau 2 sous la rubrique "Questions d'interprétation" comprennent 68 griefs semblables concernant des heures supplémentaires et des taux de rémunération ainsi que 20 griefs ayant trait aux congés annuels et à la rémunération. La Commission a tranché toutes ces affaires au cours de l'année écoulée. Les 124 affaires figurant au tableau 3 sous la rubrique "Affaires reportées" sont comprises dans ces 88 renvois.

L'article 70 de la Loi mentionne une autre catégorie de griefs qui peuvent être renvoyés à la Commission pour arbitrage. Il s'agit de litiges qui ne peuvent faire l'objet d'un grief de la part d'un employé en vertu de l'article 63. Ce type de renvoi est possible quand l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découle d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. La Commission a été saisie d'un grief de ce genre au cours de l'année à l'étude; il était en instance à la fin de l'année.

PROCÉDURE D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

En vertu de la Loi, l'arbitrage exécutoire est le seul mode possible de règlement des différends, le droit de grève étant exclu. Les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP), qui limitent les questions pouvant faire l'objet d'une décision arbitrale, n'ont pas été incorporées à la Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP). Par conséquent, aux termes de la LRTP, l'arbitrage prévu par la LRTFP a la même portée que le mécanisme de conciliation établi par la LRTFP.

Au cours de l'année, la Commission a été saisie de sept demandes d'arbitrage. Deux des affaires (485-L-13 et 485-H-14) ont été classées après que les parties eurent conclu une entente avant le début des audiences d'arbitrage. Cinq décisions ont été rendues.

Au début de l'année, les parties ont été avisées qu'afin de rendre le régime d'arbitrage plus efficace il avait été décidé, après que divers employeurs et agents négociateurs eurent fait part de leurs observations à ce sujet, d'instaurer une procédure plus rationnelle dont le fonctionnement est décrit ci-après.

Dans les cinq jours suivant la réception d'une demande d'arbitrage, la Commission avise les parties de la date de l'audience, qui a normalement lieu environ huit semaines plus tard. Les parties ont alors 10 jours pour communiquer à la Commission le nom de la personne qu'elles choisissent, au sein des groupes d'arbitrage constitués en application de la Loi, pour représenter leurs intérêts. La Commission désigne habituellement les personnes proposées, qui sont alors réputées être des commissaires pour la durée de l'arbitrage. Aux termes de la Loi, c'est le commissaire désigné pour faire partie du conseil d'arbitrage qui fait office de président plutôt qu'un des membres choisis parmi les groupes d'arbitrage établis en application de la Loi. Ces améliorations visent à réduire les délais au minimum et à permettre aux parties d'avoir davantage leur mot à dire quant au choix des personnes qui représenteront leurs intérêts pendant l'arbitrage.

Les décisions suivantes ont été rendues au cours de l'année:

Parties	Unité	Expiration
Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion et Chambre des communes	Groupe technique	31 mars 1992
Alliance de la Fonction publique du Canada et Chambre des communes	Groupe Opérations	20 avril 1992
Alliance de la Fonction publique du Canada et Chambre des communes	Sous-groupes Comptes rendus et Traitement de textes	30 juin 1992
Alliance de la Fonction publique du Canada et Bibliothèque du Parlement	Sous-groupe Techniciens de bibliothèque	31 mars 1992
Alliance de la Fonction publique du Canada et Bibliothèque du Parlement	Groupe Administration et Soutien	30 juin 1992

PPRINCIPES ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

Les questions sur lesquelles une décision arbitrale peut porter sont énoncées à l'article 55 de la Loi sur les relations de travail au Parlement, qui dit ceci:

(1) Le paragraphe 43(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance*.

(2) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi d'employés, ainsi que toute condition d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à son sujet.

(3) La décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des employés faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé.

Dans les affaires suivantes, où des propositions soumises par une partie avaient fait l'objet de l'opposition de l'autre partie, la Commission a décidé qu'elle n'avait pas la compétence requise en vertu de la Loi et elle a admis l'objection.

— *Proposition voulant que l'employeur fasse des efforts raisonnables afin de ne pas mettre d'employés en disponibilité (Alliance de la Fonction publique du Canada et Chambre des communes - Groupe Opérations,* dossier de la Commission 485-H-10).

— *Proposition voulant que le manque de compétence dans l'une des langues officielles n'empêche pas un employé d'être nommé à un poste, pourvu que celui-ci s'engage à suivre des cours de langue (ibid.).*

— *Proposition voulant que l'employeur s'engage à consulter l'agent négociateur en ce qui concerne les changements à apporter aux conditions d'emploi ne faisant pas partie de la convention collective (Alliance de la Fonction publique du Canada et Bibliothèque du Parlement - Groupe Administration et Soutien,* dossier de la Commission 485-L-11).

---

* Paragraphe 43(2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de:

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application.

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir, après l'entrée en vigueur de la présente partie, une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou la *Loi sur la pension de la Fonction publique*.

— *Proposition voulant que les avis de dotation soient affichés pendant quinze jours avant la date limite d'inscription (Alliance de la Fonction publique du Canada et Chambre des communes - Sous-groupes Comptes rendus et Traitement de textes*, dossier de la Commission 485-H-12).

Dans les affaires suivantes, où des propositions avaient été soumises par une partie et avaient soulevé l'opposition de l'autre partie, la Commission a rejeté l'objection et a assumé compétence.

— *Proposition voulant que l'employeur s'engage à exercer ses droits de gérance d'une manière juste et raisonnable et qu'il expose ses motifs par écrit lorsqu'il rejette une demande d'un employé (Alliance de la Fonction publique du Canada et Chambre des communes - Groupe Opérations*, dossier de la Commission 485-H-10); *Alliance de la Fonction publique du Canada et Bibliothèque du Parlement - Groupe Administration et Soutien*, dossier de la Commission 485-L-11; *Alliance de la Fonction publique du Canada et Chambre des communes - Sous-groupes Comptes rendus et Traitement de textes*, dossier de la Commission 485-H-12).

— *Proposition voulant que l'ancienneté constitue le facteur déterminant en vue de l'attribution des heures supplémentaires (Alliance de la Fonction publique du Canada et Chambre des communes - Groupe Opérations*, dossier de la Commission 485-H-10).

— *Proposition voulant que les heures supplémentaires soient réparties équitablement et qu'on en avise les employés le plus longtemps possible à l'avance (Alliance de la Fonction publique du Canada et Chambre des communes - Sous-groupes Comptes rendus et Traitement de textes*, dossier de la Commission 485-H-12).

Les objections soulevées dans les affaires ci-dessus à l'égard de la compétence de la Commission portaient sur le fond des propositions; la Commission a en outre été saisie de deux objections qui concernaient plutôt la procédure de renvoi à l'arbitrage. Dans une affaire, elle a refusé d'assumer sa compétence après qu'il eut été établi que les parties avaient conclu un protocole d'accord pendant la négociation collective. La Commission a rejeté l'argument de l'agent négociateur selon lequel il y avait eu un changement de circonstances du fait qu'une

interprétation judiciaire des dispositions visées par le protocole ne reflétait pas l'interprétation que l'agent négociateur en avait faite jusque-là *(Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion et Chambre des communes - Groupe technique*, dossier de la Commission 485-H-8). Dans l'autre affaire, la Commission a jugé qu'elle était habilitée à déterminer si une contre-proposition faite en réponse à une proposition qui avait été subséquemment retirée devrait faire partie d'une décision arbitrale *(Alliance de la Fonction publique du Canada et Chambre des communes - Sous-groupes Comptes rendus et Traitement de textes*, dossier de la Commission 485-H-12).

MÉDIATION

La Loi prévoit un seul mode de règlement des différends qui surviennent en cours de négociation, à savoir l'arbitrage. Les Services de médiation de la Commission des relations de travail dans la fonction publique mettent des conciliateurs et des médiateurs à la disposition des parties pour les aider à résoudre leurs différends à la table de négociation. En 1990-1991, l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est prévalue de ce service dans le cas de quatre différends. Dans deux cas, c'est la Chambre des communes qui était l'employeur. Dans l'une de ces deux affaires, l'agent négociateur représentait le groupe Opérations. Pendant la conciliation, le nombre des questions en litige a pu être réduit sensiblement. Dans l'autre affaire, un médiateur a été nommé pour aider les parties dans leurs négociations concernant les sous-groupes Comptes rendus et Traitement de textes. La médiation a permis aux parties de régler un bon nombre des questions.

La Bibliothèque du Parlement était l'employeur dans les deux autres affaires. Dans l'affaire mettant en cause le groupe Techniciens de bibliothèque, aucun progrès important n'a été réalisé au cours de la conciliation. Cependant, la conciliation entre le groupe Administration et Soutien de la Bibliothèque du Parlement et l'Alliance de la Fonction publique du Canada a donné lieu à une réduction importante des questions en litige. Les parties ont été sensibilisées au principe de la "négociation à la satisfaction des antagonistes" — et à la façon de la mener — et elles ont subséquemment travaillé avec un agent des Services de médiation pour améliorer le fonctionnement du comité patronal-syndical et les communications au sein de ce comité. Les quatre différends ont finalement été renvoyés à l'arbitrage pour règlement.

Des médiateurs ont également travaillé avec deux groupes en vue de régler des griefs. Deux griefs que l'Alliance de la Fonction publique du Canada devait renvoyer à l'arbitrage au nom d'employés et qui avaient été mis au rôle ont en effet pu être réglés avec l'aide des Services de médiation. Une autre séance de médiation menée par un agent de la CRTFP a permis à la Chambre des communes et à l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion de régler le différend qui les opposait au sujet des heures de travail, ainsi que six griefs qui lui étaient reliés.

À la suite de consultations menées auprès des trois employeurs et des divers agents négociateurs représentant les employés visés par la Loi, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a organisé un atelier sur la négociation collective à l'intention des employés du Parlement. L'atelier, qui a eu lieu les 12 et 13 février 1991, visait à donner un aperçu de la théorie et de la pratique des négociations. Plus de quarante personnes, représentant tous les employeurs et tous les agents négociateurs sauf un, y ont participé.

1

Unités de négociation et agents négociateurs visés par la Loi sur les relations de travail au Parlement

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: CHAMBRE DES COMMUNES)	
Groupe technique	Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion
Groupe Services de protection	Association des employé(e)s du Service de sécurité de la Chambre des communes
Sous-groupe Procédure et sous-groupe Analyse et Référence du groupe Programmes parlementaires	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Groupe Opérations (à l'exception des nettoyeurs à temps partiel classés au niveau OP A)	Alliance de la Fonction publique du Canada
Sous-groupe Comptes rendus et sous-groupe Traitement de textes du groupe Programmes parlementaires	
Sous-groupe Services postaux du groupe Soutien administratif	
(EMPLOYEUR: SÉNAT)	
Sous-groupe Commis législatifs du groupe Soutien administratif	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Sous-groupe Service de sécurité du groupe Exploitation	Association des employé(e)s du Service de sécurité du Sénat
Groupe Exploitation (à l'exception du sous-groupe Service de sécurité et des nettoyeurs à temps partiel membres du sous-groupe Services généraux)	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT)	
Sous-groupes Bibliothéconomie (Référence) et Bibliothéconomie (Catalogage) du groupe Services de recherche et de bibliothéconomie	Alliance de la Fonction publique du Canada
Groupe Administration et Soutien	
Sous-groupe Techniciens de bibliothèque du groupe Services de recherche et de bibliothéconomie	
Sous-groupe Attachés de recherche et sous-groupe Adjoints de recherche du groupe Services de recherche et de bibliothéconomie	Association des économistes, sociologues et statistien(ne)s

2

Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 24 décembre 1986 au 31 mars 1991

	Questions d'interprétation [al. 63(1)a)]	Questions disciplinaires [al. 63(1)b) et c)]	Accusations d'une partie contre l'autre [art. 70]	Sous-total	Alinéas 63(1)d), e) et f)	Total
1990-1991	11	8	1	20	17	37
1989-1990	130	4	—	134	10	144
1988-1989	6	4	1	11	30	41
1987-1988	—	3	—	3	3	6
1986-1987	—	1	—	1	—	1

3

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1986 à 1991

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1991-1992	59			
1990-1991	124	37	161	102
1989-1990	38	144	182	58
1988-1989	4	40	44	6
1987-1988	1	6	7	3
1986-1987	—	1	1	0

(Comprend les affaires fondées sur l'art. 70)